



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa,
Guayaquil, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Robayo Gutiérrez, Juana Norma (ORCID: 0000-0002-4085-7119)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener un nuevo logro.

A mis hijos y nietos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me han brindado a lo largo de esta maravillosa etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de esta carrera, y de manera muy especial, a la doctora Liliana Espinoza Salazar asesora de mi tesis, quien ha guiado con su paciencia y rectitud como docente para llevar a feliz término este grado de Máster.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

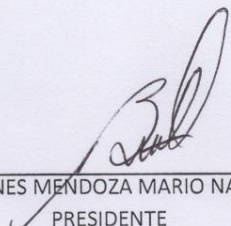
Siendo las 08:00 AM, del día 11 Abril, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018", presentada/o por el /la bachiller **ROBAYO GUTIERREZ, JUANA NORMA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:


APROBADO POR UNANIMIDAD

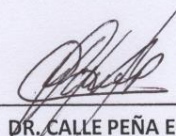
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *DEPTO* para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 11 de Abril del 2019.


DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
PRESIDENTE




DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO


DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bach. Robayo Gutiérrez, Juana Norma, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificada con Cédula # 0906899760, con la tesis titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Cédula # 0906899760

Piura, abril de 2019.

ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	13
2.2 Operacionalización de variables	14
2.3 Población, muestra y muestreo	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	17
2.6 Métodos de análisis de datos	18
2.7 Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de docentes	16
Tabla 2	Influencia del clima organizacional en el desempeño docente	19
Tabla 3	Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño	19
Tabla 4	Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente	20
Tabla 5	Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente	20
Tabla 6	Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente	21
Tabla 7	Influencia del clima organizacional en el desempeño docente	21
Tabla 8	Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente	22
Tabla 9	Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente	22
Tabla 10	Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente	23
Tabla 11	Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente.	23

RESUMEN

La investigación denominada “Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018”. La población de estudio corresponde a 14 docentes nombrados. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional causal. La investigación desarrolló la técnica de la encuesta, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala likert. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22.

Los resultados estadísticos de la tabla 7 ponen en evidencia que el valor de sig. fue de 0.572 mayor al 0.05; la correlación es negativa -.0165 y su porcentaje de influencia solo alcanzó el 2%; con éstos datos se niega la influencia significativa del clima organizacional sobre el desempeño docente. La investigación concluye demostrando que el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Palabras claves: Comunicación, confianza, motivación.

ABSTRACT

The research called "Influence of the organizational climate on the teaching performance of the Alberto Perdomo Franco Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018" had the objective of determining the influence of the organizational climate on the teaching performance.

The research proposed the hypothesis that the organizational climate has a significant influence on the teaching performance of the Alberto Perdomo Franco Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018. "The study population corresponds to 14 appointed teachers. The study is non-experimental, assumes a causal correlational design. The research developed the survey technique, validated two questionnaires with Likert scale responses. SPSS software version 22 was used to process the information.

The statistical results of table 7 explain that given the sig values. 0.572, rho -0.165 and R^2 0.001 reached the significant influence is denied. The research concludes by demonstrating that the organizational climate does not significantly influence the teaching performance of the Alberto Perdomo Franco Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018

Keywords: Communication, trust, motivation

I.INTRODUCCIÓN

Referirse al desempeño docente resulta de interés especialmente para diversos organismos internacionales, así como acuerdos que promocionan la calidad de su actuar, ejemplo de ello es el Congreso de Palermo en 1997, el de la Habana en 1996, el de Beirut (1998) entre otros (Guarniz, 2012).

Según la ONU y la UNESCO (2005) entre los cambios que se observan en el campo educativo es el rol del docente respecto a su mejora continua y el éxito en los aprendizajes de sus estudiantes. (Dávila, 2017).

Sin embargo, el desarrollo de las acciones profesionales del docente se ha visto seriamente cuestionadas debido a los informes de los aprendizajes que derivan de los rendimientos deficientes de los estudiantes en el contexto nacional en comparación a otros países.

Asimismo, es preocupante el clima organizacional en el cual laboran día a día los colaboradores como consecuencia de un tipo de liderazgo en el que se encuentran sometidos, además está demostrado que un adecuado clima permite optimizar el desempeño y desarrollo a nivel institucional (Dávila, 2017).

En una investigación conducida en Chile sobre el clima organizacional, se reportó que el éxito de una gestión educativa se debe a estrategias, liderazgo y trabajo en equipo, alcanzando un nivel alto en espacios institucionales (Rivera, 2011).

En Perú, otro estudio sobre liderazgo y el clima organizacional encontró que el desarrollo de la institución está supeditado al clima laboral, las formas para comunicarse y el cumplimiento de propósitos (Martínez, 2010).

En la realidad educativa, objeto de estudio, se percibe un liderazgo deficiente, constantes actitudes autoritarias por parte de los directivos, falta de diálogo con los docentes, trabajo en equipo poco productivo, no existe iniciativa de parte de los docentes para trabajar en las comisiones, existe la cultura del chisme y del rumor, se han formado

grupos y cada uno mantiene una postura contraria. Por otro lado algunos de los docentes faltan o son impuntuales y otros profesores no se comprometen con la institución, son pocos los docentes que planifican y cumplen con la programación curricular y no actualizan el material didáctico que utilizan en clase.

Entre las causas que afectan el desempeño de los docentes y en clima está el inadecuado liderazgo de la gestión, la insatisfacción de los docentes por una carencia de estabilidad laboral, la comunicación verticalista entre otros factores.

Esta situación podría generar en el futuro cercano que el desarrollo organizacional de la unidad educativa se vea cuestionada por el servicio educativo que brinda a la comunidad afectando su competitividad ante las demás instituciones educativas. La nueva era llena de cambios e incertidumbres y el incesante desarrollo de la tecnología exigen servicios educativos de calidad y un actuar profesional con alto desempeño, eficaz y eficiente para responder a las exigencias competitivas del entorno, en razón a ello el estudio propone el conocimiento sistemático del desempeño docente y clima organizacional.

A nivel internacional se localiza el estudio de León (2013) titulado “El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, tesis magistral. Su finalidad fue identificar la relación del estilo de liderazgo del director con el clima organizacional del centro educativo. Es una investigación básica y no experimental, correlacional causal transeccional, bivariada. La población fue de 27 profesores y trabajadores administrativos. Utilizó dos cuestionarios estructurados válidos y confiables. Los datos se procesaron con el estadístico correlación Pearson. Como resultado se demuestra que existe un nivel de asociación muy alta entre el clima organizacional con el estilo de liderazgo del director.

Asimismo, Añaños & Torres (2013) desarrolla el estudio titulado “Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes del nivel primario en las instituciones educativas del distrito de Barranco-2013”, tesis de maestría. Se planteó como propósito determinar la asociación del clima organizacional con el desempeño de los docentes del distrito de Barranco. Asumió el diseño descriptivo correlacional. Aplicaron la

encuesta y el cuestionario. La variable clima organizacional fue evaluada mediante 43 ítems y la variable desempeño laboral con 31. La población fue de 132 personas de nueve organizaciones educativas. Se demostró la relación baja entre las dos variables.

Otra investigación es de Salvador (2014) titulada “Gestión educativa y clima organizacional en los profesores de educación primario de las instituciones educativas de Huaral- 2014” para obtener el grado de maestría. Tuvo como fin, establecer la asociación entre la gestión educativa y el clima organizacional en los profesores del nivel primario. El estudio sigue el diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional asociativa, Utilizó la metodología hipotético deductivo, trabajó con 108 docentes del nivel primario de los centros educativos de Huaral. La información se recogió con la encuesta. El estudio concluye que la gestión educativa y el clima organizacional están relacionados.

En la misma perspectiva, se encuentra la investigación de Bernal, Farías, Pedraza y Lavín (2015) titulada “El clima organizacional en instituciones académicas: un estudio exploratorio” de la Revista VinculaTégica. La investigación planteó como objetivo conocer el clima organizacional de las instituciones educativas. La investigación fue cuantitativa. La muestra son 56 centros de educación. Utilizó como instrumento un cuestionario con 53 ítems distribuido en nueve dimensiones. Los resultados demuestran que existe un clima organizacional inadecuado, se supone que es por la insatisfacción en el factor de recompensa, también el 75% de los encuestados están en desacuerdo con el sistema de recompensas y reconocimientos. El estudio concluye que los factores determinantes: estructura, recompensa, normas, responsabilidad, riesgo, conflicto, afecto, apoyo, e identidad, determinan el clima organizacional. Asimismo, los trabajadores perciben un clima organizacional inadecuado.

De igual forma, se ubica la investigación de Rosario (2016) titulada “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Perú, tesis de maestría. Su objetivo fue o conocer la asociación entre la gestión educativa con el desempeño de los docentes. El estudio básico, correlacional y descriptivo. La muestra fue intencional no probabilística de 275 persona.

Utilizaron dos cuestionarios. Los resultados demuestran la asociación entre la gestión educativa y el desempeño docente a un nivel significativo y positivo.

Asimismo, se ubica la investigación de Mestanza (2017) titulada “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, de Lima Metropolitana” de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Tesis de posgrado. Su propósito fue conocer la asociación entre ambas variables. Es una investigación descriptiva, transeccional, correlacional-causal. La población fue de 58 miembros. La muestra lo constituyeron 56 profesores siendo un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Utilizó la ficha de observación y el cuestionario como instrumentos que cumplieron con los criterios de confiabilidad. Los resultados indican que las dos variables no se correlacionan.

En el contexto nacional se localiza el estudio de Medina (2017) titulado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” de la Universidad Andina Simón Bolívar- Sede Ecuador para obtener el grado de Magister. Su objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente. Es un estudio descriptivo, trabajó con , cincuenta docentes de la UESDG-Utilizó el cuestionario de HayMcBer. Se concluye demostrando la influencia positiva muy baja entre las dos variables.

Para Acero (2003), el clima organizacional es la impresión que los individuos tienen sobre los atributos de la institución junto con las experiencias pasadas, incluyendo nivel de identificación, de compromiso de los colaboradores, la organización de los valores, recursos y normas de estabilidad.

Para Chiavenato (2009) citado por Dávila (2017) es la percepción afectiva y emotiva del ambiente y los que lo comparten.

La investigación asume la definición de Bustos, Miranda, & Peralta (2002) que explica que es el conjunto de actitudes y sentimientos, que comparten los colaboradores en la cotidianidad de sus labores en una institución.

El estudio asume la Teoría del Clima Organizacional de Likert, en este sentido Likert, a través de sus observaciones explica las formas de liderazgo. Las investigaciones, fueron con trabajadores administrativos de una empresa; los resultados demostraron la existencia de distintos estilos de liderazgo y que se vinculaban con los niveles de productividad. Observó que las oficinas que tenían más alta productividad tenían estilos diferentes de liderazgo en comparación a otros donde era menor. La causa era los directivos mostraron más interés en el ámbito personal de sus colaboradores y desarrollando una supervisión era más flexible. Likert concluyó que cuando hay mayor interés por los trabajadores la productividad era mejoraba. Likert también demostró que el interés por la producción y por los trabajadores son independientes, no excluyentes, coincidiendo con otros investigadores.

Además, Likert, junto a su esposa Jane Gibson Likert, llegó a la conclusión concluyó el clima de una organización está determinado principalmente por el comportamiento de los líderes, de los niveles superiores.

Likert planteó un modelo para describir los tipos de liderazgo: el sistema 1 el autoritario, es aquel que dirige con rasgo autoritario y de explotación a los trabajadores. El sistema 2 paternalista, es autoritario y paternalista, es decir, hay un control estricto y una aparente motivación hacia al trabajador; el sistema 3 consultivo, practica una gestión consultiva, pero finalmente, toma la decisión final. El sistema 4 participativo, trabaja y decide de forma democrática (Likert, 1946).

En el sistema autoritario, prevalece la desconfianza y la burocracia de la autoridad y dueños hacia los subordinados. Como consecuencia se observan miedos e inseguridades de los trabajadores (Likert, 1946).

En el sistema paternalista, la autoridad y decisiones son centralizadas en la autoridad de quien la representa, sin embargo, ejercen un rasgo de consideración paternalista restrictiva a sus trabajadores. Como consecuencia el trabajador visualiza un cumplimiento de las normas, así como una aparente confianza, estabilidad laboral y preocupación por atender sus necesidades económicas y sociales (Likert, 1946).

En el sistema consultivo, las decisiones de menor impacto se delegan entre los trabajadores más capacitados. En organizaciones con este liderazgo se observan niveles de confianza y respeto, así como elevado compromiso en la productividad (Likert, 1946).

En el sistema participativo las funciones están distribuidas entre los departamentos y áreas de la organización. La comunicación es horizontal y vertical de acuerdo a la responsabilidad de los colaboradores. Los trabajadores sienten confiabilidad, buenas relaciones entre las áreas, por otro lado, la empresa incrementa su productividad (Likert, 1946).

Estudiar el clima organizativo de las escuelas resulta ser una necesidad en toda gestión. En éstos escenarios educativos se comparten creencias, sentimientos, relaciones interpersonales, valores que afectan al ambiente laboral, a partir de ello se puede inferir que el clima institucional es la interrelación de elementos materiales y subjetivos que comparten diariamente los trabajadores (Likert, 1946).

Las dimensiones del clima organizacional son participación, motivación, comunicación y confianza. Según Chiavenato (2007) la dimensión comunicación es el proceso de intercambio de mensajes, valores y pensamientos.

Para Robbins (2004) la dimensión motivación resulta importante porque de ello depende el éxito de su organización, pues se vincula con el interés y compromiso del trabajador, tiene 3 componentes energía, dirección y perseverancia.

Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer (1998) definen la dimensión confianza es una condición psicológica y afectiva que se refleja en las aspiraciones y comportamientos de los colaboradores.

La dimensión participación en el trabajo, indica el compromiso con las responsabilidades laborales por parte del trabajador. Un trabajador comprometido demuestra más participación, menos ausentismo y nivel de renunciadas. (Robbins, 2004).

Sobre los enfoques del clima organizacional, la literatura refiere los siguientes enfoques: enfoque estructuralista, enfoque subjetivo, enfoque estructural y subjetivo y el enfoque de síntesis.

Forehand & Gilmer (1964) en su enfoque estructuralista sostienen que los climas son atributos propios de cada organización que inciden de forma permanente en su actuar.

Para Halpin & Croft, (1963) en su enfoque de naturaleza subjetiva el clima depende de la impresión afectiva de los colaboradores.

Por otro lado, Litwin & Stringer (1968) a través de su enfoque estructural y subjetivo de menciona que el clima organizacional es producto del manejo administrativo de los directivos junto con las expectativas, intereses y creencias de los trabajadores.

Waters (1974) consolida los aportes de los autores anteriores y afirma que el clima depende de las impresiones afectivas y emocionales que tiene el trabajador de la organización donde labora específicamente de aspectos como cordialidad, autonomía, consideración, estructura, recompensas y apoyo.

Alcocer (2003) sostiene que la forma de organización e implementación predispone un tipo de clima, este afecta el desempeño y respuestas emocionales de los trabajadores en cuanto al ambiente físico; la relación con los demás, su actuación profesional. Así también se debe considerar que los cambios en las organizaciones son parte de la dinámica entre los tipos y características que los diferencian de otras organizaciones, éstos cambios pueden deberse a su estructura, espacios físicos, naturaleza de las instituciones y los profesionales que trabajan en ellas.

En cuanto a la importancia, el clima institucional, Guillén y Guil (2000) defienden la postura de que un trabajador con una positiva percepción de la organización se mostrará rasgos de identificación, compromiso, trabajo, innovación y satisfacción por lo obtenido (Bustos, Miranda, & Peralta, 2002).

Por el contrario, una percepción negativa del trabajador se refleja en desmotivación, desinterés, desgano en el trabajo hasta agresividad (Gipson, Ivancevich, & Donelly, 2001).

Palomino y Rogger (2001) señala que el aumento en la productividad de una organización y un evidente disfrute por el lugar donde se trabaja son consecuencias trascendentes de un buen clima organizacional.

Para Martínez de Velasco y Nosnik (2002), coinciden en enfatizar que un clima organizacional resulta un factor prioritario para las empresas y que está sujeto a la variabilidad del nivel de comodidad, estímulos, satisfacción de sus colaboradores, lo que trascendería en el logro de sus metas productivas.

Al referirse a la variable desempeño docente, Posse (citado por Rosario, 2016) la define como la labor real de profesor, que comunica la interrelación mutua de las competencias pedagógicas para orientar el proceso docente educativo

Carranza (citado por Rosario, 2016), sobre el tema señala que es el idóneo dominio de los documentos del currículo, en el cual se debe tener en consideración la labor del profesor para comprender y proceder en el desempeño de su función y profesionalismo, que muestre en el empleo de instrumentos acorde a su labor, su identificación con la institución, su entrega y compromiso en el salón de clases.

Según Blazquez (2007) es la labor que el profesor ejerce al interior del aula y el manejo de relaciones positivas con los estudiantes, además de la organización de la enseñanza, el clima escolar y el fomento de buena comunicación con la familia y la atención a la variedad en los diferentes grupos de estudiantes.

El estudio asume el concepto de Montenegro & Aldana (2003), involucra el desarrollo profesional y reflexivo del docente supeditado a su formación y al ambiente socio cultural de la organización educativa donde se desarrolla.

La Teoría de los sistemas cooperativos de Barnard (1959), respecto al desempeño docente, planteó explorar la naturaleza de las organizaciones como sistemas cooperativos.

Su principal tesis se centra en la distinción entre sistemas conflictivos y sistemas cooperativos. Un sistema es conflictivo cuando las personas tienen objetivos que en conjunto no son permanentes. En cambio, un sistema es cooperativo, cuando las personas actúan de manera racional para conseguir un objetivo común. El principal problema organizativo consiste en poder modificar un sistema conflictivo en un sistema cooperativo. La organización formal es para Barnard (1959), esa clase de cooperación entre las personas, que es consciente e intencionada. Es decir, la existencia de las organizaciones se basa en el deseo de los participantes de realizar aportes al fin común, pero esos participantes deben ser motivados mediante variados incentivos para que sus aportes sean suficientes para garantizar la supervivencia de la organización.

Los esfuerzos de los ejecutivos deben estar dirigidos hacia la incorporación de la creencia en que existe realmente un fin en común, con independencia del motivo específico que motive al individuo a cooperar en la organización (Etxebarria & Sánchez, 2008).

Las dimensiones del desempeño docente son: responsabilidad en el desempeño, capacidad pedagógica, relaciones interpersonales y emocionalidad. La dimensión capacidad pedagógica son un conjunto de características individuales y psicológicas de la personalidad relacionadas a las exigencias del trabajo educativo y anticipan el logro en el dominio de la función (Krutetski (1989). Zabalza (2003) señala que es el grupo de habilidades, conocimientos y valores requeridos para realizar una enseñanza de calidad. Es decir, esto es lo que deben saber realizar los docentes para tratar de forma de satisfactoria los problemas de enseñanza. Estos son: a) Escoger, planificar y conocer los contenidos disciplinares; b) Brindar y explicaciones información de manera comprensiva y bien estructuradas; c) Dominar las tecnologías de la comunicación e información, d) Diseñar y manejar la metodología para la enseñanza. e) Conocer el desarrollo metodológico.

La dimensión emocionalidad es la capacidad de las personas para sentir y producir emociones y sentimientos (López-Delgado, 2017). Al respecto, Sebastiani (2012) argumenta que es fundamental reflexionar en el proceso educativo sobre el autoconcepto y la autoestima de los profesores. Los individuos con alta autoestima y buen autoconcepto son capaces de emprender grandes proyectos en todos los aspectos de su vida. El docente

con estos atributos considerará la autoestima y el auto concepto como elementos importantes en su labor profesional buscando con ello una educación de calidad.

La dimensión responsabilidad en el desempeño según Pinaya (2005) es la labor y el desarrollo de los propósitos que orientan la formación de los alumnos, asimismo la responsabilidad es sinónimo de la función que cumple el docente, para Juvonen & Wentzel (2001), los docentes son los encargados de promocionar a los estudiantes por sus logros. Se infiere que la responsabilidad profesional implica cumplimiento de labores escolares y con la institución.

La dimensión relaciones interpersonales constituyen aspectos imprescindibles tanto para la realización del ser humano, así como para el logro de objetivos (Monjas 1999). García (1996) afirma que las relaciones interpersonales están presentes en los procesos de enseñanza y dirigidos a la formación del hombre; se fortalecen a través de la recíproca influencia entre docentes y estudiantes, condicionados al logro de las demandas sociales. En este proceso de carácter complejo colabora la familia y la comunidad. Las relaciones maestro – alumno fortalecen la formación multilateral de la personalidad que se desarrolla dentro y fuera del aula, siendo responsabilidad directa del docente.

De acuerdo a Chacha (2009) las funciones que desempeña el profesor son: formación permanente, curricular, evaluadora, didáctica, evaluadora y tutorial.

La función curricular se refiere a las estrategias y acciones que llevan a cabo en el aula en función a las prescripciones y adaptaciones administrativas del currículo considerado en el Proyecto Educativo Institucional, vinculadas a su vez con el contexto social donde se ubica la escuela.

La función didáctica consiste el logro de los objetivos instructivos y formativos que el currículo plantea y que se hace operativo a través de las actividades, recursos, formas de organización que el docente plantea en el proceso de inter aprendizaje.

La función evaluadora constituye un proceso holístico donde se evidencia los logros como consecuencia de los procesos de inter aprendizaje.

La función tutorial es una acción constante que realiza el docente para atender las necesidades y decisiones del estudiante, involucra también la relación con la familia

La formación permanente es la capacitación profesional constante es un requisito demandante en la actual sociedad del conocimiento.

Según lo expuesto, se formula ¿Cómo el clima organizacional influye en el desempeño docente de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, Ecuador 2018?

El estudio resulta conveniente porque en la actualidad ha logrado mucha atención las relaciones que se desarrollan en el entorno escolar lo que permitiría un mejor desempeño de los docentes. Estas afirmaciones son refrendadas por Menarguez (2004) que el clima Institucional determina un buen desempeño del docente se dificulta, así como el trabajo conjunto de la comunidad educativa.

La investigación resulta relevante porque siendo el clima de las organizaciones un factor primordial para una gestión educativa de calidad, estudios han demostrado que está vinculado con un desempeño docente de excelencia y promoviendo el crecimiento para la institución educativa en particular y la comunidad en general.

El estudio tiene implicancias prácticas porque sus resultados permiten a las autoridades de la escuela en estudio tener conocimiento actualizado de las variables y posteriormente plantear estrategias de mejora, considerando que un buen clima organizacional eleva la calidad educativa.

La investigación tiene valor teórico porque comprueba los principios de las teorías de los sistemas cooperativos y del clima organizacional de Likert que argumentan que las acciones de los trabajadores contribuyen a los objetivos y supervivencia de las organizaciones y que la influencia más importante en una organización está determinada básicamente por sus líderes.

También tiene utilidad metodológica porque aporta dos instrumentos con sólidos argumentos teóricos y coeficientes aceptables de validez y confiabilidad

El objetivo general del estudio plantea determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, Ecuador 2018. Los objetivos específicos son: a) Conocer la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente; b) Identificar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente; c) Establecer la influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente y d) Determinar la influencia de la dimensión participación en el desempeño docente.

La hipótesis general indica que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente.

II.MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

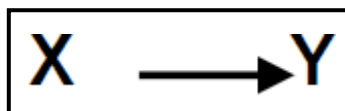
El enfoque es cuantitativo porque mide las variables a través de instrumentos validados. Para Hernández, Fernández, & Baptista (2006), los estudios cuantitativos comprueban hipótesis a través de la medición numérica.

Asimismo, la investigación es de nivel descriptivo correlacional causal. Para Abanto (2015) la investigación correlacional busca conocer el efecto que produce una variable independiente en otra dependiente en un contexto en particular.

La investigación es básica. Según Carrasco (2005), la investigación básica busca ampliar y profundizar conocimientos acerca de la realidad.

En cuanto al diseño, es no experimental, correlacional causal. Estos estudios proporcionan evidencia suficiente sobre la existencia de relaciones causales (Mohammad, 2013)

Se diagrama de la siguiente forma:



Donde

X: Variable clima organizacional

Y: Variable desempeño docente

→: “influye en”

2.2 Operacionalización de variables

VI: Clima organizacional

VI	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO/ ESCALA
Clima organizacional	Según Bustos, Miranda y Peralta, (2002), el clima organizacional es el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales y determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción. Presenta las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación	El clima organizacional es el resultado de la interacción entre docentes y directivos de la Unidad Educativa Alberto Perdomo de Guayaquil y que se evidencia en el cuestionario que tiene 24 ítems conformado por las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación con respuesta Likert: (1) Muy malo/Muy bajo/ Nunca; (2) Malo/Bajo/ Raramente; (3) Regular/ Ocasionalmente; (4) Bueno/ Alto/ frecuentemente; (5) Muy bueno/ Muy alto/ Muy frecuentemente	Comunicación	Comunicación / traslado de información	Cuestionario
				<u>Rapidez / agilidad</u>	Escala ordinal: (1)
				<u>Respeto</u>	Muy malo/Muy bajo/ Nunca
				<u>Aceptación</u>	
				Espacios y horarios	(2) Malo/Bajo/ Raramente
			Confianza	Ocultar información	(3) Regular/ Ocasionalmente (4)
				<u>Confianza</u>	Bueno/ Alto/ frecuentemente
				<u>Sinceridad</u>	
			Motivación	<u>Satisfacción</u>	
				<u>Reconocimiento</u>	
				<u>Prestigio</u>	(5) Muy bueno/ Muy alto/ Muy frecuentemente.
				<u>Autonomía</u>	
				El profesorado propicia la participación	
			Participación	Equipos y reuniones de trabajo	
				<u>Grupos formales e informales</u>	
				<u>Coordinación</u>	

VD: Desempeño docente

VD	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICADORES
Desempeño docente	Para Montenegro & Aldana, (2003), es el cumplimiento de las funciones que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Considera como dimensiones las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales	El desempeño del docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil comprende el desarrollo adecuado en el campo educativo de capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales que se reflejan en el cuestionario conformado de 30 ítems con respuestas de escala ordinal: (1) Muy bajo/ Nunca; (2) Bajo/ Raramente; (3) Regular/ Ocasionalmente; (4) Alto/ frecuentemente; (5) Muy alto/ Muy frecuentemente	Capacidad pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos <u>que imparte.</u> Selección, organización y tratamiento de <u>los contenidos</u> Utilización de medios de enseñanza	Cuestionario Escala ordinal: (1) Muy bajo/ Nunca (2) Bajo/ Raramente (3) Regular/ Ocasionalmente (4) Alto/ frecuentemente (5) Muy alto/ Muy frecuentemente
			Emocionalidad	Vocación <u>pedagógica</u> <u>Autoestima.</u> Capacidad para actuar con justicia, y realismo.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Nivel de satisfacción con la labor que <u>realiza.</u> Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus <u>clases.</u>	
				Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. Grado de autonomía profesional relativa <u>alcanzada para</u>	

	desarrollar su tarea en la institución.
	Respeto
	Tolerancia
Relaciones interpersonal es	Promoción de investigación.
	Disponibilidad para consultas

2.3 Población, muestra y muestreo

La población son todos los participantes de un contexto. En el estudio, la población la forman 14 profesores (Carrasco, 2005).

Tabla 1. Población de docentes

Hombres	Mujeres	Total
08	06	14

Fuente: Secretaría de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil

Según Vélez (1993) la muestra es el subconjunto de la población que presenta los mismos atributos de la población, se utiliza cuando existen dificultades por parte del investigador para acceder a la totalidad de la población. El estudio no utilizó muestra de estudio.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Son aquellas formas que hacen lo posible, adquirir y compilar información incluida en documentos relacionados con el problema de estudio (Carrasco, 2005).

En el estudio se utilizó la encuesta y el análisis documental.

La encuesta se orienta a la búsqueda, recolección de información a través de cuestiones para las unidades de investigación (Carrasco, 2005).

El análisis documental pretende recuperar información a través del análisis y síntesis de la bibliografía lo que concluirá en el fundamento teórico de la investigación (Dulzaides & Molina, 2004).

El cuestionario es una técnica que se aplica a un gran número de personas mediante un listado de preguntas ordenadas y coherentes con los fundamentos teóricos del estudio.

El cuestionario sobre desempeño docente tiene de 24 proposiciones y se distribuyen en: Capacidad pedagógica (6); Emocionalidad (6); Responsabilidad (6) y Relaciones interpersonales (6). Las respuestas son tipo Likert (del 1 al 5).

El cuestionario sobre clima organizacional presenta 30 ítems distribuidos en Comunicación (6); Motivación (7); Confianza (5) Participación (12). Las respuestas son tipo Likert (del 1 al 5): Muy malo/Muy bajo/ Nunca; (2) Malo/Bajo/ Raramente; (3) Regular/ Ocasionalmente; (4) Bueno/ Alto/ frecuentemente; (5) Muy bueno/ Muy alto/ Muy frecuentemente (ver anexo 6).

Los cuestionarios demuestran validación de contenido, proceso que se cumplió con la evaluación de los instrumentos de parte de la docente metodóloga (ver anexo 5 y 10).

Para demostrar la fiabilidad, se aplicó el alfa de crombach utilizando el software SPSS v.22. El resultado para la variable desempeño docente fue de 0,794 que de acuerdo (ver anexo 4). Asimismo, para la variable clima organizacional, el valor fue de 0,887, se puede interpretar que ambos resultados demuestran buena confiabilidad según George & Mallery (2002) (ver anexo 9)

2.5 Procedimientos

En la investigación se cumplió con los siguientes pasos:

- Se solicitaron permisos a las autoridades de la institución.
- Se explicó a los docentes sobre los propósitos del estudio.
- Se les solicito el consentimiento de su participación y como evidencia firmaron el correspondiente protocolo
- Se aplicaron y recogieron los instrumentos de investigación.
- Se registraron fotográficamente la aplicación de los cuestionarios.

2.6 Método de análisis de datos

Los datos se presentan siguiendo los criterios siguientes:

- Tabla de distribución de frecuencias para análisis descriptivos
- El estadístico de correlación Spearman para la verificación de hipótesis.
- La discusión de los resultados
- Las conclusiones y recomendaciones

2.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se han tenido en cuenta en el desarrollo de la investigación son:

- Respeto a la propiedad intelectual.
- El protocolo de consentimiento para respetar la confidencialidad de los participantes (ver anexo 13).
- Autorización expresa del director (ver anexo 12).

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 2

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente

Variable: clima organizacional	Niveles	Variable: Desempeño docente					
		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
		Regular					
	Regular	10	71.4	0	0	10	71.4
	Alto	3	21.4	1	7.1	4	28.6
	Total	13	92.9	1	7.1	14	100

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación. La tabla 2 describe que el 71.4% (10) de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco coinciden en evaluar en el nivel regular a las variables clima organizacional y desempeño docente. También se observa que el 21.4% de los encuestados valoran en el nivel alto al clima organizacional.

Objetivo específico 1: Conocer la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente

Tabla 3

Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño

Dimensión Comunicación	Niveles	Variable desempeño docente					
		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
		Regular					
	Regular	8	57.1	1	7.1	9	64.3
	Alto	5	35.7	0	0	5	35.7
	Total	13	92.9	1	7.1	14	100

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación

La tabla 3 describe que el 57.1% (8) de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco concuerdan en evaluar en el nivel regular a la dimensión comunicación y la variable desempeño docente. Por otro lado, el 35.7% (5) de los encuestados estiman en el nivel alto a la dimensión comunicación que se lleva a cabo en la unidad educativa.

Objetivo específico 2: Identificar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente

Tabla 4

Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente

Variable: Desempeño docente	Niveles	Dimensión motivación					
		Regular		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Regular	4	28.6	9	64.3	13	92.9
	Alto	1	7.1	0	0	1	7.1
	Total	5	35.7	9	64.3	14	100

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación. La tabla 4 describe que el 64.3% (8) de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco concuerdan en evaluar en el nivel regular a la variable desempeño docente y en el nivel alto a la dimensión motivación. Un porcentaje menor de docentes (28.6%) concuerdan en estimar en el nivel regular al desempeño de los docentes y a la motivación que demuestran los docentes.

Objetivo específico 3

Establecer la influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente

Tabla 5

Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente

Variable: Desempeño docente	Niveles	Dimensión confianza				Total	
		Regular		Alto		Nº	%
		Nº	%	Nº	%		
	Regular	10	71.4	3	21.4	13	92.9
	Alto	0	0	1	7.1	1	7.1
	Total	10	71.4	4	28.6	14	100

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación. La tabla 5 describe que el 71.4% (10) de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco concurren en señalar en el nivel regular a la variable desempeño docente y a la dimensión confianza. Así también una minoría de docentes (21.4%) valoran en el nivel alto a la dimensión confianza.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia de la dimensión participación en el desempeño docente

Tabla 6

Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente

Variable: Desempeño docente	Niveles	Dimensión participación				Total	
		Regular		Alto		N°	%
		N°	%	N°	%		
	Regular	11	78.6	2	14.3	13	92.9
	Alto	0	0	1	7.1	1	7.1
	Total	11	78.6	3	21.4	14	100

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación. La tabla 6 describe que el 78.6% (11) de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco estiman en el nivel regular a la variable desempeño docente y a la dimensión participación. Por otro lado, un 14.3% de los encuestados ubican en el nivel alto a la dimensión participación.

3.2 Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

H_{ig} : El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H_{0g} : El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 7

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente

Variable: Desempeño docente			
Variable: clima organizacional	Rho	Sig.	R ²
	-.0165	0.572	0.027

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación. La tabla 7 pone en evidencia que el valor de sig. fue de 0.572 mayor al 0.05; la correlación es negativa -.0165 y su porcentaje de influencia solo alcanzó el 2%; estos datos permiten precisar de que no existe relación significativa entre ambos aspectos evaluados, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Hipótesis específica 1

- H_{i1}** : La dimensión comunicación influye significativamente en el desempeño docente
- H₀₁** : La dimensión comunicación no influye significativamente en el desempeño docente

Tabla 8

Influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente

Dimensión comunicación	Variable: Desempeño docente		
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>R²</i>
	-.037	0.901	0.001

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación. La tabla 8 pone en evidencia que el valor de sig. fue de 0.901 mayor al 0.05; la correlación es negativa -.037 y su porcentaje de influencia alcanzó el 0,0%; estos permiten precisar de que no existe relación significativa entre ambos aspectos evaluados, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Hipótesis específica 2

- H_{i2}** : La dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente
- H₀₂** : La dimensión motivación no influye significativamente en el desempeño docente

Tabla 9

Influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente

Dimensión comunicación	Variable: Desempeño docente		
	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>R²</i>
	-0.148	0.613	0.021

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
Elaboración propia

Interpretación. La tabla 9 pone en evidencia que el valor de sig. fue de 0.613 mayor al 0.05; la correlación es negativa -.148 y su porcentaje de influencia solo alcanzó el 0,2%; estos permiten precisar de que no existe relación significativa entre ambos aspectos evaluados, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Hipótesis específica 3

- H_{i3}** : La dimensión confianza influye significativamente en el desempeño docente
H₀ : La dimensión confianza no influye significativamente en el desempeño docente

Tabla 10

Influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente

Variable: Desempeño docente			
Dimensión confianza	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>R²</i>
	-0.172	0.556	0.029

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente.
 Elaboración propia

Interpretación. La tabla 10 pone en evidencia que el valor de sig. fue de 0.556 mayor al 0.05; la correlación es negativa -.172 y su porcentaje de influencia alcanzó el 0,2%; estos permiten precisar de que no existe relación significativa entre ambos aspectos evaluados, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

Hipótesis específica 4

- H_{i3}** : La dimensión participación influye significativamente en el desempeño docente
H₀₃ : La dimensión participación no influye significativamente en el desempeño docente

Tabla 11

Influencia de la dimensión participación en el desempeño docente

Variable: Desempeño docente			
Dimensión participación	<i>Rho</i>	<i>Sig.</i>	<i>R²</i>
	-0.212	0.467	0.044

Fuente: Cuestionarios sobre clima organizacional y desempeño docente
 .Elaboración propia

Interpretación. La tabla 11 pone en evidencia que el valor de sig. fue de 0.467 mayor al 0.05; la correlación es negativa -.212 y su porcentaje de influencia alcanzó el 0,4%; estos permiten precisar de que no existe relación significativa entre ambos aspectos evaluados, por lo que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la nula.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa, la postura teórica de Bustos, Miranda, & Peralta (2002) sobre el clima organizacional como las actitudes y vínculos emocionales que comparten los colaboradores de una institución en la cotidianidad del trabajo y que condiciona a su vez la identificación y satisfacción con su organización. La tabla 2 describe que la tendencia del clima organizacional es regular, lo que coincide con la perspectiva de la Teoría de Likert (1946) que es el resultado del comportamiento de sus líderes, además Bustos, Miranda, & Peralta (2002) y de Chiavenato (2009) citado por Dávila (2017) coinciden en señalar que éste escenario estaría afectando las formas de comunicación e interacción entre los docentes de la unidad educativa. Los resultados también coinciden con la investigación de Bernal, Farias, Pedraza y Lavín (2015) quienes reportaron una tendencia regular del clima de la organización. Se puede entender que la minoría de docentes presenta óptimos canales de comunicación con los colaboradores, siempre están motivados y confían en sus directivos. Siempre tienen iniciativa y participan cuando se les convoca para actividades programadas por la Unidad Educativa, pero muestran un nivel regular.

En cuanto al desempeño docente, las bases teóricas indican que es el óptimo rendimiento del trabajo profesional del profesor y que se condiciona por factores como el mismo docente, el estudiante, el ambiente escolar y su reflexión (Montenegro & Aldana, 2003). En la tabla 2, los resultados indican que la mayoría de profesores (71.4%) presentan un desempeño regular, éstos resultados son opuestos a lo propuesto por Montenegro & Aldana (2003), se deduce que no hay un esfuerzo consciente por parte del docente en su labor pedagógica. Por otro lado, la realidad coincide con la existencia de un sistema conflictivo en la organización que defiende Barnard (1959) en la Teoría de los sistemas cooperativos y que se caracteriza cuando los colaboradores no tienen objetivos comunes lo que trae como consecuencia que su aporte a la institución sea relativo (Etxebarria & Sánchez, 2008). Se puede inferir que los profesores manifiestan algo de motivación para mejorar sus capacidades pedagógicas en el aula. Por otro lado, el clima de la unidad educativa presenta algunas deficiencias en la comunicación con los colaboradores, su personal no siempre está motivado y siente desconfianza en algunos aspectos institucionales y la participación de los docentes es limitada.

Así también se demuestra que la variable clima organizacional no está asociada con el desempeño docente ($\rho = -0.165$) (tabla 7), éste escenario es opuesto al estudio de Añaños & Torres (2013) que reportó una relación baja entre ambas variables. Asimismo, resulta contradictorio a la investigación de Medina (2017) que demostró influencia de tendencia baja. En este sentido, los resultados indican que los hechos son independientes.

Respecto al objetivo 1: Conocer la incidencia de la dimensión comunicación con el desempeño docente, a nivel inferencial, la tabla 8 demuestra que no hay influencia (sig. 0.901, $\rho = -0.37$ y $R^2 = 0.001$) en el desempeño docente, lo que indica que ambas realidades son independientes. Descriptivamente la tabla 3 presenta que la mayoría de sus docentes (57.1%) evalúan en el nivel regular a la comunicación y el desempeño docente, este escenario discrepa con los aporte teóricos de Chiavenato (2007) que explica que la comunicación son formas adecuadas de relación e intercambio de información de persona a persona y la postura de Blazquez (2007) en cuanto a que el desempeño docente debería establecer relaciones positivas con los estudiantes, con la enseñanza, incluyendo un adecuado clima escolar entre los variados grupos de estudiantes. En esta realidad se puede suponer que existe una comunicación limitada de ideas y pensamientos entre los colaboradores de la unidad educativa. Se puede inferir que los docentes presentan un parcial interés en cumplir con sus responsabilidades profesionales.

En cuanto al objetivo 2: Identificar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente, la tabla 9, revela que la dimensión motivación no está incidiendo significativamente en el desempeño docente (sig. 0.613, $\rho = -0.148$ y $R^2 = 0.021$), lo que se entiende que son hechos independientes. Así también la tabla 4 señala que la mayoría de docentes (64.3%) evalúan en el nivel alto a la dimensión motivación, éste marco coincide con la propuesta teórica de Robbins (2004) que declara que la motivación es el máximo empeño que los colaboradores demuestran en su rendimiento como producto de un reconocimiento a sus intereses. Por otro lado, sobre los resultados que indican el nivel regular del desempeño docente (tabla 4), en contradicción a lo que sostiene Posse (2005) citado por Rosario (2016) el desempeño del docente debería expresar una auténtica demostración de las competencias profesionales pedagógicas para orientar adecuadamente el proceso docente educativo, situación que no ocurre en la Unidad Educativa Alberto

Perdomo Franco. En este escenario es posible avizorar que los docentes evidencian un limitado desempeño docente.

Sobre el objetivo 3: Establecer la influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente, los resultados de la tabla 10 exponen que no hay influencia significativa entre la dimensión confianza con el desempeño docente (sig. 0.556, rho: -0.172 y R^2 : 0.029), lo que permite deducir que son realidades independientes. En cuanto a los resultados de la tabla 5, la mayoría de los docentes (71.4%) expresan en nivel regular la dimensión confianza, contradiciendo a lo que propone Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer (1998) esto se interpretaría que existe una tendencia negativa al estado de vulnerabilidad de los docentes sobre la aceptación de las intenciones y comportamiento de los demás, lo que afectaría negativamente el desarrollo colaborativo de las actividades institucionales de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco. En cuanto al nivel regular del desempeño docente, contradice lo planteado por Carranza (2005) citado por Rosario (2016), se puede inferir de su propuesta que los docentes no están demostrando un idóneo dominio en su función y profesionalismo pedagógico acorde a su responsabilidad en el salón de clases, presentan un parcial sentimiento de aceptación de la vulnerabilidad de los demás y una restringida actitud positiva y emocional en el desarrollo de su trabajo pedagógico.

Respecto al objetivo 4: Determinar la influencia de la dimensión participación en el desempeño docente, la tabla 11 refiere que no hay incidencia significativa entre la dimensión participación con el desempeño docente (sig. 0.467, rho: -0.212 y R^2 : 0.044), lo que significa que ambas situaciones son independientes. Así también la tabla 6 expone que la mayoría de docentes (78.6%) declaran tener un nivel regular de participación. Estas realidades contradicen la postura de Robbins (2004) que argumenta que en la medida que un docente se identifique con su trabajo, mostrará mejores niveles de desempeño y compromiso con su trabajo. Sobre el nivel regular del desempeño docente, se contradice con lo planteado por Carranza (2005) citado por Rosario (2016), según su propuesta, los docentes deberían proceder con profesionalismo, entrega y compromiso en su función dentro y fuera del aula. Esta realidad permite suponer que existe una relativa identificación de los colaboradores con su trabajo, así como con su responsabilidad laboral.

V. CONCLUSIONES

- No existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, (tabla 7).
- La dimensión comunicación no incide significativamente en el desempeño docente, (tabla 8).
- No existe influencia significativa entre la dimensión motivación con el desempeño docente (tabla 9).
- La dimensión confianza no incide significativamente en el desempeño docente, (tabla 10).
- No existe influencia significativa entre la dimensión participación con el desempeño docente, (tabla 11).

VI. RECOMENDACIONES

Respecto al desempeño docente, la institución debe incorporar el modelo de la práctica reflexiva que evalúa las capacidades de los profesores en todas sus dimensiones, se fundamenta en la reflexión sobre la acción y busca encontrar nuevas alternativas que promuevan el éxito en cada estrategia pedagógica. (Estrada, s.f). Sobre el clima organizacional, es necesario considerar a todos los trabajadores como socios estratégicos, colaboradores y a través de capacitaciones sensibilizarlos, motivarlos, involucrarlos y comprometerlos en la visión institucional (Serrato, 2011).

En cuanto la dimensión comunicación, diseñar el tipo de información que se debe difundir de manera apropiada, veraz, clara, abierta y a todos los niveles utilizando diferentes canales de comunicación, evitando los rumores de pasillo (Serrato, 2011).

Respecto a la dimensión motivación, otorgar reconocimientos a los colaboradores que realizan notablemente su labor pedagógica, de ésta manera se logrará mayor preocupación y eficiencia en el resto del personal (Alfaro, Corado, & Díaz, 2010). En cuanto al desempeño docente, adoptar un modelo que permita a los docentes la construcción de competencias profesionales (Medrano & Molina, 2010).

En cuanto a la dimensión confianza, programar reuniones fuera de la institución para compartir actividades de integración con la finalidad de fortalecer la confianza, la cordialidad y el respeto (Serrato, 2011).

Sobre la dimensión participación, reorientar la labor de los docentes hacia un trabajo de colaboración entre las diversas áreas con la finalidad de desarrollar habilidades y competencias específicas (Jiménez & Jiménez, s.f.). Respecto al desempeño, promover en todo escenario socio educativo la ética y la asunción de responsabilidades en la unidad educativa (Medrano & Molina, 2010).

VII. REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Acero, L. (2003). Clima y comportamiento en la organización. Obtenido de Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1127/1/2012_Campos_Estilo%20de%20liderazgo%20directivo%20y%20clima%20organizacional%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla.pdf
- Alcócer, A. (2003). La organización empresarial. Lima.Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Alfaro, N., Corado, Z., & Díaz, E. (2010). Propuesta de un plan estratégico para mejorar el clima organizacional de la cooperativa financiera Sihuatehuacán de responsabilidad limitada de la Ciudad de Santa Ana. El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Añaños, M., & Torres, M. (2013). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del distrito de Barranco,2013. Lima.Perú: Universidad César Vallejo.
- Bernal, I; Farias, G.; Pedraza, N.; Lavín, J.; (junio de 2015). El clima organizacional en instituciones académicas: Un estudio exploratorio. VinculaTégica(1), 1699- 1721.
- Blazques, P. (2007). Modelo para autoevaluar la práctica docente. Madrid: Praxis.
- Bustos, P., Miranda, M., & Peralta, R. (2002). Clima organizacional. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/>.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la Investigación científica. Lima: San Marcos.
- Chacha, N. (2009). Plan de mejoramiento del desempeño docente para la unidad Educativa Santa María Mazzarello. Ecuador: s.e.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill: México.
- Dávila, L. (2017). Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres. Lima-Peru: Universidad César Vallejo.
- Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. Scielo.
- Estrada, L. (s.f). El desempeño docente. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Etxebarria, M., & Sánchez, F. (2008). Diseño de un modelo de gestión basado en la proactividad organizacional. Revista de Dirección y Administración de Empresas, 157-174.

- Forehand , G., & Gilmer, B. (1964). Variación del ambiente en estudios de comportamiento organizacional. Boletín Psicológico.
- García, L. (1996). La actividad pedagógica profesional. La Habana: Pueblo y Educación.
- Gipson, J., Ivancevich, J., & Donelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamerican.
- Gossmann, C., & Vera, K. (2015). El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la Escuela de Educación Básica "Juan Martín Moye" de la Parroquia Ximena de la Ciudad de Guayaquil. Guayaquil: Universidd Laica Vicente Rocafuerte.
- Guarniz, A. (2012). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Guillén, C., & Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.
- Guzman, S.; (2015). Percepción del clima organizacional en los docentes de la insitución educativa Domingo Faustino Sarmiento, Puente Piedra, 2015. Lima Perú: Universidad César Vallejo.
- Halpin, A., & Croft, D. (1963). Clima Organizacional en la Escuela. Washington: University Press.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación (4ºed). México: Mc Graw-Hill.
- Jiménez, C., & Jiménez, E. (s.f.). Colaboración entre docentes para promover el aprendizaje de lenguaje en la primaria. Revista Iberoamericana de Educación, 1-14.
- Juvonen, J., & Wentzel, K. (2001). Motivación y adaptación escolar. México: Oxford.
- Krutetski, A. (1989). Psicología. Moscú: Progreso.
- León, A. (2013). El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- León, A. (2015). El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013. Lima. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Likert, R. (1946). Teoría del clima organizacional de Rensis Likert. Obtenido de http://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_RENSIS_LIKERT
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivación y clima organizacional. Boston: Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard.

- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. Piura. Perú: Universidad de Piura.
- López-Delgado, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. Piura. Perú: Universidad de Piura.
- Martínez de Velasco, A., & Nosnik, A. (2002). Comunicación Organizacional práctica. Manual gerencial. México: Trillas.
- Martínez, A. (2010). Liderazgo y clima institucional. Perú.
- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Medrano, H., & Molina, S. (2010). Desempeño profesional de docentes del Siglo XXI. Congreso Iberoamericano de Educación-Metas 21, 1-22.
- Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid. España: Fundación Index.
- Mestanza, S. (2017). Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Mohammad, N. (2013). Metodología de la investigación. México: LIMUSA S.A.
- Monjas, I. (1999). Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar. Madrid: CEPE.
- Montenegro, I., & Aldana, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Palomino, M., & Rogger, A. (2001). Clima Organizacional. Consultora: Ser humano y trabajo, internet.
- Petrovski, A. (1985). Psicología evolutiva y pedagógica. Moscú: Progreso.
- Piloso, S., & Saavedra, K. (2015). Análisis del clima laboral y su incidencia en la productividad del personal docente que integran las unidades educativas de nivel secundario del sector público ubicadas en la zona urbana del Cantón Milagro. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.
- Pinaya, B. (2005). Constructivismo y prácticas de aula en Caracollo. Bolivia: Plural Editores.
- Rivera, O. (2011). Niveles de clima organizacional en los docentes de Antofagasta. Obtenido de https://www.google.com.pe/search?site=&source=hp&q=liderazgo+directivo+y+clima+organizacional&oq=liderazgo+directivo+y+clima+organizacional&gs_l=hp.3...921.807

- Robbins, S. (2004). Administración. Prentice-Hall.
- Rosario, A. (2016). La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R., & Camerer, C. (1998). No tan distintos después de todo: una vision interdisciplinaria de la confianza. Revista de la Academia de la Administración.
- Salvador, E. (2014). Gestión educativa y clima organizacional en los docentes del nivel primario de las instituciones educativas de Huaral-2014. Huaral. Perú: Universidad César Vallejo.
- Sebastiani, V. (2012). Autoestima y autoconcepto docente. Phaimomenon, Volumen 11 N° 1 Enero-Dic .
- Serrato, M. (2011). Estrategias para mejorar el clima organizacional en la empresa Grupo Latino de Publicidad Colombia Ltda. Bogotá: Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.
- Tituaña, A. (2013). “Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Centro de Educación Básica Dr. Luís Eguiguren de la Parroquia de Amaguaña Cantón Quito. Ambato-Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Waters, L. (1974). Dimensiones del clima organizacional y actitudes psicológicas del personal en el trabajo. 465-476.
- Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. España: Narcea.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco de Guayaquil”, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “César Vallejo”.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

<i>Muy bajo</i>	<i>Bajo</i>	<i>Regular</i>	<i>Alto</i>	<i>Muy alto</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

I. Información general

- **Sexo:** Femenino () Masculino ()
- **Edad:** 25 a 35 () 36 a 46 () de 47 a más ()
- **Condición laboral:** Nombrado () Contratado ()
- **Años de servicio:** De 1 a 5 años () De 6 a 10 años () De 11 a más años ()

II. Información investigativa

I. Dimensión: Capacidades pedagógicas						
1.	¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?	<i>Muy bajo</i> (1)	<i>Bajo</i> (2)	<i>Regular</i> (3)	<i>Alto</i> (4)	<i>Muy alto</i> (5)
2.	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de conocimiento acerca de “técnicas de enseñanza”?	<i>Muy bajo</i> (1)	<i>Bajo</i> (2)	<i>Regular</i> (3)	<i>Alto</i> (4)	<i>Muy alto</i> (5)
3.	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de formación respecto a sus pares dentro de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”?	<i>Muy bajo</i> (1)	<i>Bajo</i> (2)	<i>Regular</i> (3)	<i>Alto</i> (4)	<i>Muy alto</i> (5)
4.	¿Cómo considera que es su nivel de manejo de estrategias y didáctica propias de su especialidad?	<i>Muy bajo</i> (1)	<i>Bajo</i> (2)	<i>Regular</i> (3)	<i>Alto</i> (4)	<i>Muy alto</i> (5)
5.	¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento crítico sobre las estrategias pedagógicas	<i>Muy bajo</i> (1)	<i>Bajo</i> (2)	<i>Regular</i> (3)	<i>Alto</i> (4)	<i>Muy alto</i> (5)

	existentes?					
6.	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de conocimiento sobre los diversos sistemas de evaluación existente?	<i>Muy bajo</i> (1)	<i>Bajo</i> (2)	<i>Regular</i> (3)	<i>Alto</i> (4)	<i>Muy alto</i> (5)
II. Dimensión: Emocionalidad						
7.	¿Con que frecuencia aplica todo lo aprendido en sus estudiantes?	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)
8.	¿Con que frecuencia genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)
9.	Los contenidos que trata en clase ¿motivan a que sus estudiantes busquen información adicional?	<i>Nunca</i> (1)	<i>Casi nunca</i> (2)	<i>De vez en cuando</i> (3)	<i>Casi siempre</i> (4)	<i>Siempre</i> (5)
10.	¿Con que frecuencia promueve en sus estudiantes los valores institucionales?	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)
11.	¿Con que frecuencia cuenta con disponibilidad para resolver consultas fuera de hora de sus estudiantes?	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)
12.	¿Con que frecuencia disfruta Ud. con su labor de docente de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”?	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)
III. Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales						
13.	¿Con que frecuencia realiza trabajos de investigación?	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)
14.	¿Con que frecuencia cumple con el horario de clase establecido?	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)
15.	¿Con que frecuencia contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de la	<i>Muy frecuentemente</i> (1)	<i>Frecuentemente</i> (2)	<i>Ocasionalmente</i> (3)	<i>Raramente</i> (4)	<i>Nunca</i> (5)

	Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco?”					
16.	¿Con que frecuencia participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
17.	¿Con que frecuencia participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
18.	¿Con que frecuencia la planificación de su asignatura se ha desarrollado según lo previsto?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
IV. Dimensión: Relaciones interpersonales						
19.	¿Con que frecuencia demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
20.	¿Con que frecuencia promueve la investigación formativa de los estudiantes durante el desarrollo de su asignatura?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
21.	¿Con que frecuencia propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
22.	¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de estudiantes bajo su responsabilidad pedagógica?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
23.	¿Con que frecuencia propone actividades que	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca

	le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica?	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	¿Con que frecuencia la exposición de sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)

Muchas gracias

FICHA TÉCNICA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

- 1. NOMBRE** : Escala para medir el nivel de desempeño docente
- 2. AUTORES** : Montenegro & Aldana
- 3. FECHA** : 2003
- 4. ADAPTACIÓN** : Robayo Gutiérrez, Juana Norma
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño docente en sus dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : ítems
- 11. N° DE ÍTEMS** : 24

12. DISTRIBUCIÓN

: Dimensiones e indicadores

Capacidades pedagógicas: 6 ítems

Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte: ítems 1,2

Selección, organización y tratamiento de los contenidos: ítems 3,4

Utilización de medios de enseñanza: ítems 5,6

Emocionalidad: 06 ítems

Vocación pedagógica: ítems 7,8

Autoestima: ítems 9,10

Capacidad para actuar con justicia, y realismo: ítem 11

Nivel de satisfacción con la labor que realiza: ítem 12

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales: 06 ítems

Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases: ítems 13,14

Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes: ítems 15,16

Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución: ítems 17, 18

Relaciones interpersonales: 06 ítems

Respeto: ítems 19,20

Tolerancia: ítems 21,22

Promoción de investigación: ítem 23

Disponibilidad para consultas: ítem 24

Total de ítems: 24

13. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Muy bajo	4	Alto
2	Bajo	5	Muy alto
3	Regular		

- **Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>							
Niveles	<i>Capacidades pedagógicas</i>		<i>Emocionalidad</i>		<i>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</i>		<i>Relaciones interpersonales</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	10	1	10	1	10	1	10
Regular	11	20	11	20	11	20	11	20
Alto	21	30	21	30	21	30	21	30

- **Evaluación de variable**

Niveles	<i>Desempeño docente</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	40
Regular	41	80
Alto	81	120

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
El docente que se ubica en el nivel bajo demuestra insuficientes capacidades pedagógicas en su labor diaria, deficientes responsabilidades profesional en el	El docente que se ubica en el nivel regular demuestra interés en mejorar sus capacidades pedagógicas en el aula, trata en lo posible por cumplir con sus responsabilidades	El docente que se ubica en el nivel alto demuestra siempre interés e iniciativa para mejorar constantemente sus capacidades pedagógicas, cumple de manera adecuada

cumplimiento de su labor, insuficientes relaciones interpersonales y de emocionalidad negativas con los estudiantes, padres, directivos y docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.	profesionales y muestra actitud positiva y emocional en las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos y docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.	con sus responsabilidades profesionales, tiene un equilibrio emocional y muestra respeto y cordialidad en las relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos y docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.
--	---	---

14. VALIDACIÓN

: El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, la docente metodóloga evaluó la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

15. CONFIABILIDAD:

: A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,794. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.764 y 0,815

BASE DE DATOS

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

N° ITEM N° ENCUESTADO	Capacidades pedagógicas						Emocionalidad						Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales						Relaciones interpersonales					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	5	5	5	4	2	2	2	5	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1
2	5	4	4	3	3	3	2	2	5	2	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1
3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
4	5	4	4	3	3	3	1	1	4	1	4	1	2	1	4	1	3	2	1	2	1	1	2	1
5	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
6	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	4	2	1	2	2
7	3	3	3	4	4	4	1	2	4	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2
8	2	3	2	3	2	3	1	4	4	2	1	1	5	2	3	3	1	1	4	2	3	2	1	2
9	3	3	2	4	3	3	1	2	3	1	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2
10	3	3	3	4	4	4	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2
11	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2
12	4	4	4	5	4	4	2	1	5	2	3	3	2	3	4	3	3	2	1	2	3	2	2	2
13	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	2	3
14	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	1	2	3	4	3	3	4	5	3	4	5

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	58,5714	84,418	,211	,793
VAR00002	58,3571	88,709	,023	,798
VAR00003	58,5714	85,187	,192	,794
VAR00004	58,3571	85,016	,236	,791
VAR00005	58,6429	85,632	,232	,791
VAR00006	58,8571	84,593	,357	,786
VAR00007	60,2143	81,720	,700	,776
VAR00008	60,0000	91,538	-,201	,806
VAR00009	58,5000	90,423	-,109	,815
VAR00010	60,0714	82,379	,488	,781
VAR00011	59,2143	86,643	,060	,804
VAR00012	59,7857	78,181	,543	,774
VAR00013	59,6429	84,247	,200	,794
VAR00014	60,2143	83,874	,331	,787
VAR00015	59,4286	82,264	,300	,788
VAR00016	59,7143	75,912	,720	,764
VAR00017	59,3571	75,786	,613	,768
VAR00018	60,0714	81,302	,573	,777
VAR00019	59,8571	81,055	,360	,785
VAR00020	59,6429	78,555	,549	,774
VAR00021	59,7857	76,489	,641	,768
VAR00022	59,7143	79,143	,478	,778
VAR00023	59,5000	86,577	,131	,796
VAR00024	59,9286	78,225	,576	,773

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño docente

OBJETIVO: Medir el nivel de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADecuADO
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2016																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE Es el cumplimiento de las funciones que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Considera como dimensiones (Montenegro & Aldana, 2003).	Capacidades pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte	¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?						✓		✓		✓				
			¿Cómo considera Ud. que es su nivel de conocimiento acerca de "técnicas de enseñanza"?						✓		✓		✓		✓		
		Selección, organización y tratamiento de los contenidos: ítems	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de formación respecto a sus pares dentro de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco"?						✓		✓		✓		✓		
			¿Cómo considera que es su nivel de manejo de estrategias y didáctica propias de su especialidad?						✓		✓		✓		✓		
		Utilización de medios de enseñanza	¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento crítico sobre las estrategias pedagógicas existentes?						✓		✓		✓		✓		
			¿Cómo considera Ud. que es su nivel de conocimiento sobre los diversos sistemas de evaluación existente?						✓		✓		✓		✓		
	Emocionalidad	Vocación pedagógica	¿Con que frecuencia aplica todo lo aprendido en sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?						✓		✓		✓		✓		
		Autoestima	Los contenidos que trata en clase ¿motivan a que sus estudiantes busquen información adicional?						✓		✓		✓		✓		
			¿Con que frecuencia promueve en sus estudiantes los valores institucionales?						✓		✓		✓		✓		
		Capacidad para actuar con justicia, y realismo	¿Con que frecuencia cuenta con disponibilidad para resolver consultas fuera de hora de sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓		

	Nivel de satisfacción con la labor que realiza	¿Con que frecuencia disfruta Ud. con su labor de docente de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco"?							✓		✓		✓		✓		
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases	¿Con que frecuencia realiza trabajos de investigación?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia cumple con el horario de clase establecido?							✓		✓		✓		✓		
	Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes	¿Con que frecuencia contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco"?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?							✓		✓		✓		✓		
	Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	¿Con que frecuencia participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia la planificación de su asignatura se ha desarrollado según lo previsto?							✓		✓		✓		✓		
Relaciones interpersonales	Respeto	¿Con que frecuencia demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?							✓		✓		✓		✓		
		¿Con que frecuencia promueve la investigación formativa de los estudiantes durante el desarrollo de su asignatura?							✓		✓		✓		✓		
	Tolerancia	¿Con que frecuencia propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje?							✓		✓		✓		✓		
		¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con el grupo de estudiantes bajo su responsabilidad pedagógica?							✓		✓		✓		✓		

	Promoción de investigación	¿Con que frecuencia propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica?								✓	✓	✓	✓		
	Disponibilidad para consultas	¿Con que frecuencia la exposición de sus ideas se desarrollan en un ambiente de corcialidad?								✓	✓	✓	✓		

FIRMA

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el nivel del clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco de Guayaquil”, información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad “César Vallejo”.

Instrucciones

Lea atentamente cada ítem y responda marcando según su opinión:

<i>Muy malo</i>	<i>Malo</i>	<i>Regular</i>	<i>Bueno</i>	<i>Muy bueno</i>
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Se le agradece responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

V. Información investigativa

I. Dimensión: Comunicación						
1.	¿Cómo considera usted el nivel de fluidez de la información, respecto a su labor como docente en la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco?”	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy bueno (5)
2.	¿Cómo considera el nivel de rapidez en el traslado de la información en la Unidad Educativa?	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy bueno (5)
3.	¿Qué nivel de comunicación considera que existe en la Unidad Educativa?	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy bueno (5)
4.	¿Con que frecuencia considera que la claridad y la oportunidad son características de la comunicación en la Unidad Educativa?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
5.	Cómo inciden los espacios y horarios de la Unidad Educativa en la comunicación?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
6.	¿Con que frecuencia se brinda la información necesaria en la Unidad Educativa?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)

II. Dimensión: Motivación						
7.	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
8.	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
9.	¿Cómo cree que se valora en la Unidad Educativa su prestigio personal?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
10.	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
11.	¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
12.	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
13.	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
III.	Dimensión: Confianza					
14.	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
15.	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
16.	¿Cómo calificaría el grado de respeto que existe por los espacios de cada docente en la Unidad Educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
17.	¿Cómo calificaría Ud. el nivel de confianza entre el Ud. y sus estudiantes?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)

18.	¿Cuál cree Ud. que es el nivel de valoración que tiene la comunidad docente hacia la unidad educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
Dimensión: Participación						
19.	¿Cómo le parece que es el nivel de la participación de los directivos en las actividades de la unidad educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
20.	¿En su opinión cual es el grado de participación de los docentes y administrativos en la unidad educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
21.	¿Cómo debe ser la participación de los directivos en las decisiones sobre la labor docente?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
22.	¿Con qué frecuencia la unidad educativa propicia la participación del profesorado en las decisiones entre docentes?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
23.	¿Con qué frecuencia cree que la plana directiva fomenta la participación de los docentes para alcanzar los objetivos de la unidad educativa?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
24.	¿Con qué frecuencia se manifiesta la tendencia de los directivos para formar parte de diversos grupos de trabajo?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
25.	¿En qué nivel cree Ud. que influiría la participación activa de los directivos en la gestión de la unidad educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
26.	¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en la unidad educativa?	Muy alto (1)	Alto (2)	Regular (3)	Bajo (4)	Muy bajo (5)
27.	¿Cómo valora el nivel del desarrollo de las reuniones	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy bueno

	pedagógicas y sociales en la unidad educativa?					(5)
28.	¿Cómo considera la formación de los estudiantes para trabajar en equipo?	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy bueno (5)
29.	¿Cómo le parece la frecuencia de reuniones de trabajo en la unidad educativa?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)
30	En la unidad educativa ¿con qué frecuencia existe una buena coordinación entre los directivos?	Muy frecuentemente (1)	Frecuentemente (2)	Ocasionalmente (3)	Raramente (4)	Nunca (5)

Muchas gracias

FICHA TÉCNICA SOBRE EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de clima organizacional
- 2. AUTORES** : Bustos, Miranda y Peralta
- 3. FECHA** : 2002
- 4. ADAPTACIÓN** : Robayo Gutiérrez, Juana Norma
- 5. FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de clima organizacional en sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación en los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.
- 8. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 9. DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
- 10. TIPO DE ÍTEMS** : Ítems
- 11. N° DE ÍTEMS** : 30

12.DISTRIBUCIÓN

: Dimensiones e indicadores

Comunicación: 6 ítems

Comunicación / traslado de información: ítem 1

Rapidez / agilidad: ítem 2

Respeto: ítem 3

Aceptación: ítem 4

Espacios y horarios: ítem 5

Ocultar información : ítem 6

Motivación: 7 ítems

Satisfacción: ítem 7

Reconocimiento: ítems 8,9

Prestigio: ítems 10,11

Autonomía: ítems 12,13

Confianza: 5 ítems

Confianza: ítems 14,15,16

Sinceridad: ítems 17, 18

Participación: 12 ítems

El profesorado propicia la participación: ítems 19,20,21

Equipos y reuniones de trabajo: ítems 22,23,24

Grupos formales e informales: ítems 25,26,27

Coordinación: ítems 28,29,30

Total de ítems: 30

13. EVALUACIÓN

• Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Muy malo	4	Bueno
2	Malo	5	Muy bueno
3	Regular		

• Evaluación en niveles por dimensión

Niveles	<i>Escala cuantitativa</i>							
	<i>Comunicación</i>		<i>Motivación</i>		<i>Confianza</i>		<i>Participación</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	10	1	12	1	8	1	20
Regular	11	20	13	24	9	16	21	40
Alto	21	30	25	35	17	25	41	60

- Evaluación de variable

Niveles	<i>Clima organizacional</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	50
Regular	51	100
Alto	101	150

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Un clima organizacional de nivel bajo presenta serias deficiencias en la comunicación con los colaboradores, personal desmotivado y desconfiado y poca participación entre los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil	Un clima organizacional de nivel regular presenta algunas deficiencias en la comunicación con los colaboradores, su personal no siempre está motivado y siente desconfianza en algunos aspectos institucionales y su participación es limitada entre los docentes de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil	Un clima organizacional de nivel alto presenta óptimos canales comunicación con los colaboradores, su personal siempre está motivado y confían en sus directivos. Siempre tienen iniciativa y participan cuando se les convoca para actividades programadas por la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil

14.Validación : El instrumento del clima organizacional presenta validación de contenido y el criterio de aplicabilidad para la investigación por parte de la docente metodóloga.

15.Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,887. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.873 y 0,896.

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N° ENCUESTADO	Comunicación						Motivación							Confianza						Participación													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	5	3	3	4	3	4	4	4	5	1	4	5	5	5	5	1	4	4	4	5	1	5	2	4	1	3	3	4	4	4			
2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3			
3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	1	4	2	4	5	5	1	5	5			
4	2	1	3	4	3	2	3	5	3	2	2	2	1	2	3	1	1	3	4	3	1	3	2	4	3	1	3	4	4	4			
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2			
6	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	2	2			
7	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4			
8	4	4	4	4	3	4	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	4	2	2	2	2			
9	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3			
10	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4			
11	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3			
12	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	1			
13	4	2	1	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	2	4	5	3	3	4	3	2	4	4			
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			

FUENTE: Encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil

ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	87,6429	170,709	,349	,885
VAR00002	88,0714	181,764	-,186	,896
VAR00003	88,2143	186,489	-,352	,900
VAR00004	87,9286	166,995	,492	,883
VAR00005	88,2857	167,143	,557	,882
VAR00006	87,9286	160,995	,642	,879
VAR00007	88,0714	164,687	,767	,879
VAR00008	87,7857	161,104	,622	,879
VAR00009	88,2143	162,643	,660	,879
VAR00010	88,7143	173,912	,184	,888
VAR00011	88,0714	160,225	,890	,876
VAR00012	88,0000	154,769	,853	,873
VAR00013	88,0000	156,154	,797	,875
VAR00014	88,0714	160,841	,683	,878
VAR00015	87,7143	162,066	,707	,878
VAR00016	88,5000	169,192	,309	,887
VAR00017	88,9286	161,148	,780	,877
VAR00018	88,3571	162,709	,757	,878
VAR00019	88,3571	159,016	,699	,877
VAR00020	88,0714	162,071	,698	,879
VAR00021	88,9286	181,610	-,173	,896
VAR00022	88,0000	166,769	,415	,884
VAR00023	88,3571	162,247	,526	,882
VAR00024	88,3571	165,786	,470	,883
VAR00025	88,4286	173,187	,179	,889
VAR00026	88,1429	169,670	,289	,887
VAR00027	88,0000	174,923	,104	,890
VAR00028	87,9286	176,225	,029	,893
VAR00029	88,0714	173,764	,161	,889
VAR00030	88,0714	165,610	,402	,885

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el clima organizacional

OBJETIVO: Medir el nivel de clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa " Alberto Perdomo Franco" de Guayaquil.

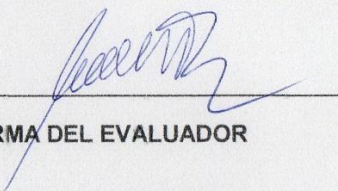
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la tesis: Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA ORGANIZACIONAL El clima organizacional es el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales y determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción. Presenta las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación (Bustos, Miranda y Peralta, 2002).	Comunicación Según Chiavenato (2007) es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra	Comunicación / traslado de información	¿Cómo considera usted el nivel de fluidez de la información, respecto a su labor como docente en la Unidad Educativa "Alberto Perdomo Franco"?							✓		✓		✓				
		Rapidez / agilidad	¿Cómo considera el nivel de rapidez en el traslado de la información en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
		Respeto	¿Qué nivel de comunicación considera que existe en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
		Aceptación	¿Con que frecuencia considera que la claridad y la oportunidad son características de la comunicación en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
		Espacios y horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Unidad Educativa en la comunicación?							✓		✓		✓		✓		
		Ocultar información	¿Con que frecuencia se brinda la información necesaria en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
	Motivación Para Robbins (2004) la motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta	Satisfacción	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
			¿Cómo cree que se valora en la Unidad Educativa su prestigio personal?							✓		✓		✓		✓		
		Prestigio	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
			¿En qué grado le parece que el docente se siente motivado en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		
		Autonomía	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Unidad Educativa?							✓		✓		✓		✓		

		¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de la							✓	✓	✓	✓		
Confianza Rousseau, Sitkin, Burt, & Camerer (1998) definen la confianza como un estado psicológico que comprende la aceptación de la vulnerabilidad propia basándose en las expectativas positivas acerca de las intenciones y conductas de los demás.	Confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Unidad Educativa?							✓	✓	✓	✓		
		¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Unidad Educativa?							✓	✓	✓	✓		
		¿Cómo calificaría el grado de respeto que existe por los espacios de cada docente en la Unidad Educativa?							✓	✓	✓	✓		
		¿Cómo calificaría Ud. el nivel de confianza entre el Ud. y sus estudiantes?							✓	✓	✓	✓		
	Sinceridad	¿Cuál cree Ud. que es el nivel de valoración que tiene la comunidad docente hacia la unidad educativa?							✓	✓	✓	✓		
	El profesorado propicia la participación	¿Cómo le parece que es el nivel de la participación de los directivos en las actividades de la unidad educativa?							✓	✓	✓	✓		
		¿En su opinión cual es el grado de participación de los docentes y administrativos en la unidad educativa?							✓	✓	✓	✓		
		¿Cómo debe ser la participación de los directivos en las decisiones sobre la labor docente?							✓	✓	✓	✓		
Participación De acuerdo a Robbins (2004) la participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía.	Equipos y reuniones de trabajo	¿Con qué frecuencia la unidad educativa propicia la participación del profesorado en las decisiones entre docentes?							✓	✓	✓	✓		
		¿Con qué frecuencia cree que la plena directiva fomenta la participación de los docentes para alcanzar los objetivos de la unidad educativa?							✓	✓	✓	✓		
		¿Con qué frecuencia se manifiesta la tendencia de los directivos para formar parte de diversos grupos de trabajo?							✓	✓	✓	✓		
	Grupos formales e informales	¿En qué nivel cree Ud. que influiría la participación activa de los directivos en la gestión de la unidad?							✓	✓	✓	✓		
		¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en la unidad educativa?							✓	✓	✓	✓		

			¿Cómo valora el nivel del desarrollo de las reuniones pedagógicas y sociales en la unidad educativa?							✓		✓		✓		✓			
			¿Cómo considera la formación de los estudiantes para trabajar en equipo?							✓		✓		✓		✓			
		Coordinación	¿Cómo le parece la frecuencia de reuniones de trabajo en la unidad educativa?							✓		✓		✓		✓			
			En la unidad educativa ¿con qué frecuencia existe una buena coordinación entre los directivos?							✓		✓		✓		✓			

FIRMA

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TÍTULO: INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA UNIDAD EDUCATIVA,
GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES		DIMENSIONES		INDICADORES	Instr.
¿Cómo el clima institucional influye en el desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018?	Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018.	El clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.	VARIABLES	VI: Clima organizacional	1	Comunicación	Comunicación / traslado de información Rapidez / agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información	Encuesta para medir el clima organizacional
					2	Confianza	Confianza Sinceridad	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			3	Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	
¿Cómo influye la comunicación en el desempeño docente?	Conocer la influencia de la dimensión comunicación en el desempeño docente	La dimensión comunicación influye significativamente en el desempeño docente			4	Participación	El profesorado propicia la participación Equipos y reuniones de trabajo Grupos formales e informales Coordinación	
¿De qué manera influye la motivación en el desempeño docente?	Identificar la influencia de la dimensión motivación en el desempeño docente	La dimensión motivación influye significativamente en el desempeño docente	VARIABLES	VD: Desempeño docente	1	Capacidad pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte. Selección, organización y tratamiento de los contenidos.	Encuesta para medir desempeño docente
¿En qué medida influye la confianza en el desempeño docente?	Establecer la influencia de la dimensión confianza en el desempeño docente.	La dimensión confianza influye significativamente en el desempeño docente					Utilización de medios de enseñanza	

¿De qué manera influye la participación en el desempeño docente?	Determinar la influencia de la dimensión participación en el desempeño docente	La dimensión participación influye significativamente en el desempeño docente			2	Emocionalidad	Vocación pedagógica Autoestima. Capacidad para actuar con justicia, y realismo. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
					3	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.
					4	Relaciones interpersonales	

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO

SOLICITO: Autorización y facilidades para aplicar prueba piloto de trabajo de investigación

Lcda. Marjorie Troya Herrera

Directora de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil

Ciudad.-

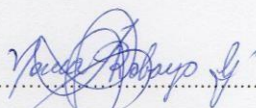
Juana Norma Robayo Gutiérrez, docente de la Institución educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil, ante su despacho me dirijo y expreso:

Que, encontrándome realizando la investigación titulada "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil, Ecuador, 2018", solicito a su despacho autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación.

Por lo expuesto, solicito a Ud. ordenar a quien corresponda evaluar mi petición.

Por ser de justicia.

Guayaquil, 16 de Mayo del 2018



Juana Norma Robayo Gutiérrez

Firma


Lcda. Marjorie Troya Herrera
RECTORA



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018.

Autor: Juana Norma Robayo Gutiérrez

Lugar donde se realizará la investigación: Institución Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil.

Nombre del participante: Lenny Fernández Ruiz

Yo, Lenny Fernández Ruiz,
identificado con documento de identidad N° 0211146910 he sido
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el
estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: 

Guayaquil, 18 de mayo de 2018





ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Influencia del clima organizacional en el desempeño
docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador,
2018**

ARTÍCULO CIENTÍFICO

AUTOR:

Robayo Gutiérrez, Juana Norma

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Autora: Robayo Gutiérrez, Juana Norma

Email: gipricar58@hotmail.com, docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

Las investigaciones hechas a la fecha sobre el clima han demostrado que los colaboradores optimizan su desempeño y desarrollo a nivel institucional cuando existe un adecuado clima organizacional (Dávila, 2017). Así también, existe preocupación por diversos organismos internacionales por el desempeño del docente, evidencia de ello son los acuerdos que buscan la mejora y el aseguramiento de la calidad de su actuar (Guarniz, 2012), en éste sentido el estudio propuso determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco”, Guayaquil, Ecuador durante el año 2018.

El estudio se sustentó en los postulados de la Teoría de los Sistemas cooperativos para fundamentar la variable desempeño docente que argumenta que la acción de los trabajadores contribuyen a los objetivos y supervivencia de las organizaciones. Asimismo, la investigación considera la Teoría del Clima Organizacional de Likert para explicar la variable Clima organizacional que postula que la influencia más importante en el ambiente organizacional de un grupo de trabajo está determinada básicamente por la conducta de los líderes de los niveles superiores.

Metodológicamente la investigación es un estudio descriptivo correlacional causal, no experimental y según su alcance temporal es transversal. Consideró una muestra no probabilística de 14 docentes. Los resultados describen que dado los valores sig. (0.572); rho (-0.165) y R (0.001) alcanzados el clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018. Las conclusiones señalan que no existe influencia significativamente entre el clima organizacional con el desempeño docente.

PALABRAS CLAVES: Comunicación, confianza, motivación, participación, emocionalidad

ABSTRACT

Research done to date on climate has shown that employees optimize their performance and development at the institutional level when there is an adequate organizational climate (Dávila, 2017). Also, there is concern by various international organizations for the performance of the teacher, evidence of which are the agreements that seek improvement and assurance of the quality of their actions (Guarniz, 2012), in this sense the study proposed to determine the influence of the organizational climate in the teaching performance of the "Alberto Perdomo Franco" Educational Unit, Guayaquil, Ecuador during the year 2018.

The study was based on the tenets of the Theory of Cooperative Systems to support the variable teacher performance that argues that the action of workers contribute to the objectives and survival of organizations. Likewise, the research considers Likert's Organizational Climate Theory to explain the variable Organizational climate that postulates that the most important influence in the organizational environment of a work group is basically determined by the behavior of the leaders of the higher levels.

Methodologically, the investigation is a causal descriptive correlational study, not experimental and according to its transverse temporal scope. He considered a non-probabilistic sample of 14 teachers. The results describe that given the sig values. (0.572); rho (-0.165) and R (0.001) reached the organizational climate does not significantly influence the teaching performance of the Alberto Perdomo Franco Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018. The conclusions indicate that there is no significant influence between organizational climate and performance teacher.

KEYWORDS: Communication, trust, motivation, participation, emotionality

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las acciones profesionales del docente y del clima adecuado para su desempeño son temas que actualmente merecen la atención de las autoridades educativas, organismos internacionales y la sociedad en general, autores y teóricos en el tema manifiestan que las personas optimizan su desempeño y desarrollo a nivel institucional cuando existe un adecuado clima organizacional (Dávila, 2017).

Algunos estudios que se han llevado a cabo sobre las variables, están el de Medina (2017) titulado “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito” de la Universidad Andina Simón

Bolívar- Sede Ecuador para obtener el grado de Magister. El resultado determinó que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente.

Otra investigación es el de Mestanza (2017) titulada “Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. “San Antonio de Jicamarca”, del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana” de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para optar el grado de Magister. Los resultados de la investigación indican que no existe una relación significativa entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño profesional docente.

El estudio define clima organizacional como el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales y determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción. Presenta las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación (Bustos, Miranda y Peralta, 2002). Respecto a la variable desempeño docente, Montenegro & Aldana (2003) lo definen como el cumplimiento de las funciones que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Considera como dimensiones las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales

El estudio resulta conveniente porque en la actualidad ha logrado mucha atención las relaciones que se desarrollan en el entorno escolar lo que permitiría un mejor desempeño de los docentes. Estas afirmaciones son refrendadas por Menarguez (2004) que afirma que si no hay un adecuado clima Institucional el buen desempeño del docente se dificulta así como el trabajo conjunto de la comunidad educativa.

La investigación resulta relevante porque siendo el clima de las organizaciones un factor primordial para una gestión educativa de calidad, estudios han demostrado que está vinculado con un desempeño docente de excelencia y que abre nuevas posibilidades de desarrollo y crecimiento para la institución educativa en particular y la comunidad en general.

El estudio tiene implicancias prácticas porque sus resultados permiten a las autoridades de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil tener conocimiento actualizado sobre el comportamiento de las variables clima organizacional y desempeño docente y posteriormente plantear estrategias de mejora, considerando que un buen clima

organizacional aporta considerablemente a la eficiencia y favorece la calidad educativa de todos sus miembros.

También tiene utilidad metodológica porque aporta dos instrumentos para las variables clima organizacional y desempeño docente que presentan sólidos argumentos teóricos y coeficientes aceptables de validez y confiabilidad.

Inicialmente en el contexto de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco de Guayaquil, se ha observado que los profesores perciben un liderazgo deficiente, constantes actitudes autoritarias por parte de los directivos, falta de diálogo con los docentes, trabajo en equipo poco productivo. Por otro lado, algunos de los docentes no asisten a clases o llegan tarde y otros profesores no participan en las actividades que organiza la institución. Entre las causas que afectan al clima y el desempeño de los docentes se puede suponer que está el inadecuado liderazgo de la gestión, la insatisfacción de los docentes por una carencia de estabilidad laboral, la comunicación verticalista entre otros factores. Esta situación podría generar en el futuro cercano que el desarrollo organizacional de la unidad educativa se vea cuestionada en la calidad del servicio que brindan a la comunidad educativa afectando su competitividad ante las demás instituciones educativas. La nueva era llena de cambios e incertidumbres y el incesante desarrollo de la tecnología exigen un mejoramiento continuo de la calidad y un actuar docente con alto desempeño, eficaz y eficiente para responder a las exigencias competitivas del entorno, en razón a ello el estudio propone el conocimiento sistemático de los aspectos relacionados con el desempeño docente y el clima organizacional.

METODOLOGÍA

El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional causal y transversal utilizó el método cuantitativo. La muestra es no probabilística intencional y la constituyen 14 docentes nombrados de la Unidad Educativa “Alberto Perdomo Franco de Guayaquil”. La investigación desarrolló la técnica de la encuesta, contextualizó y validó como instrumentos dos cuestionarios. El cuestionario que mide la variable desempeño docente consta de 24 ítems y evalúa las dimensiones: Capacidad pedagógica (del 1 al 6); Emocionalidad (del 7 al 12); Responsabilidad (del 13 al 18) y Relaciones interpersonales (del 19 al 24). Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los ítems son de escalamiento numérico, tipo Likert (del 1 al 5). Esta escala de puntuación fue dividida en cinco categorías: (1) Muy bajo/ Nunca; (2) Bajo/Raramente; (3) Regular/Ocasionalmente, (4) Alto/ frecuentemente y (5) Muy alto/ Muy frecuentemente. El análisis

del instrumento arrojó un coeficiente de Alfa de 0,794, que corresponde a una adecuada confiabilidad.

El cuestionario que mide la variable clima organizacional consta de 30 ítems y evalúa las dimensiones: Comunicación (del 1 al 6); Motivación (del 7 al 13); Confianza (del 14 al 18) Participación (del 19 al 30). Las categorías de respuesta que se ofrecieron para cada uno de los ítems son de escalamiento numérico, tipo Likert (del 1 al 5). Esta escala de puntuación fue dividida en cinco categorías: (1) Muy malo/Muy bajo/ Nunca; (2) Malo/Bajo/ Raramente; (3) Regular/ Ocasionalmente; (4) Bueno/ Alto/ frecuentemente; (5) Muy bueno/ Muy alto/ Muy frecuentemente. El análisis del instrumento arrojó un coeficiente de Alfa de 0,887, que corresponde a una buena confiabilidad.

RESULTADOS

La investigación evidencia que el 71.4% (10) de los docentes coinciden en evaluar en el nivel regular a las variables clima organizacional y desempeño docente, También se observa que el 21.4% de los encuestados valoran en el nivel alto al clima organizacional. A nivel inferencial, se indica que el valor sig. 0.572 y el valor rho (-0.165) demuestran que *El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018.*

DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Guayaquil, Ecuador, 2018, Los resultados generales describen que la tendencia del clima organizacional es regular, lo que contradicen la perspectiva de la Teoría del Clima Organizacional de Likert (1946) de Bustos, Miranda, & Peralta (2002) y de Chiavenato (2009) citado por Dávila (2017), se puede inferir que éste escenario estaría afectando las formas de comunicación e interacción entre los docentes de la unidad educativa. Los resultados resultan similares con la investigación de Bernal, Farias, Pedraza y Lavín (2015) quienes reportaron una tendencia regular del clima de la organización.

En cuanto al desempeño docente, los resultados descriptivos indican que la mayoría de docentes (71.4%) de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco presentan un desempeño regular, éstos resultados contradicen la postura teórica de Montenegro & Aldana (2003), se puede deducir que no hay un esfuerzo consciente por parte del docente en su labor pedagógica. Por otro lado la realidad coincide con la existencia de un sistema

conflictivo en la organización que defiende Barnard(1959) en la Teoría de los sistemas cooperativos y que se caracteriza cuando los colaboradores no tienen objetivos comunes lo que trae como consecuencia que su aporte a la institución sea relativo (Etxebarria & Sánchez, 2008).

A nivel inferencial, el estudio demuestra que las variables clima organizacional y desempeño docente no están relacionadas (ρ -0.165) (tabla 7), éste escenario es opuesto al estudio de Añaños & Torres (2013) que reportó una relación baja entre ambas variables. Asimismo, resulta contradictorio a la investigación de Medina (2017) que demostró incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente.


CONCLUSIONES

El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño docente de la Unidad Educativa Alberto Perdomo Franco, Asimismo el 71.4% (10) de los docentes concuerdan en valorar en el nivel regular a las variables clima organizacional y desempeño docente.

REFERENCIAS

- Añaños, M., & Torres, M. (2013). *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes del nivel primario de las instituciones educativas del distrito de Barranco, 2013*. Lima. Perú: Universidad César Vallejo.
- Bernal, Idolina; Farias, Gabriela; Pedraza, Norma; Lavín, Jesús;. (junio de 2015). El clima organizacional en instituciones académicas: Un estudio exploratorio. *VinculaTégica*(1), 1699- 1721.
- Bustos, P., Miranda, M., & Peralta, R. (2002). *Clima organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/>.
- Dávila, L. (2017). *Liderazgo directivo y Clima organizacional en docentes de instituciones educativas del distrito de San Martín de Porres*. Lima-Peru: Universidad César Vallejo.
- Etxebarria, M., & Sánchez, F. (2008). Diseño de un modelo de gestión basado en la proactividad organizacional. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 157-174.
- Guarniz, A. (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid.España: Fundación Index.
- Mestanza, S. (2017). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño profesional docente en la I.E. "San Antonio de Jicamarca", del Distrito de San Juan de Lurigancho, de Lima Metropolitana*. Lima,Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Montenegro, I., & Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: **Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018** de la estudiante **Robayo Gutiérrez, Juana Norma**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 21 de noviembre del 2019



 Firma

Dra. Lilibiana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1063044639&s=1&o=1218863939&lang=es

feedback studio Robayo_Gutiérrez_Norma.doc -- /0

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa.
 Guayaquil, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:
 Lic. Robayo Gutiérrez, Juana Norma (ORCID: 0000-0002-4085-7119)

ASESORA:

Resumen de coincidencias

24 %

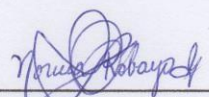
1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	20 %
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
3	pirhua.udep.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	cybertesis.unmsm.edu... <small>Fuente de Internet</small>	1 %
5	myslide.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

Página: 1 de 31 Número de palabras: 7450 Text-only Report High Resolution Activado



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Yo, Juana Norma Robayo Gutiérrez, identificado con DNI N° 0906899760, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de una Unidad Educativa, Guayaquí, Ecuador, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



Juana Norma Robayo Gutiérrez
DNI: N° 0906899760

FECHA: Piura, 11 de Abril del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROBAYO GUTIÉRREZ JUANA NORMA

INFORME TITULADO:

“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA
UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR, 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 11 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA